

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT X SURABAYA

Ony Kurniawati

Fakultas Ekonomi UNIPRA Surabaya

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Variabel penelitian ini meliputi terdiri dari Variabel bebas yaitu partisipasi Anggaran, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan. Sedangkan variable terikat adalah kinerja manajerial.

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer dan asisten manajer yang ikut andil dan berperan penting dalam pengambilan keputusan di X Surabaya. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode "*Simple Random Sampling*", hasil perhitungan diperoleh sebanyak sebanyak 29 responden

Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Untuk menguji kecocokan model regresi linear menggunakan uji F, secara parsial dengan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan kinerja manajerial. Variabel partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

Kata kunci: *partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan persaingan global sekarang ini yang diliputi banyak ketidakpastian, maka perlu menciptakan kondisi ekonomi yang lebih fleksibel dan inovatif dengan mempertimbangkan faktor-faktor ekstern organisasi yang semakin sulit diprediksi. Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen adalah anggaran. Anggaran merupakan alat bantu manajemen dalam mengalokasikan keterbatasan sumber daya dan sumber dana yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan, anggaran bukan hanya rencana finansial mengenai biaya dan pendapatan dalam suatu pusat pertanggungjawaban, tetapi juga berfungsi sebagai alat pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja serta motivasi dalam suatu organisasi (Halikiya, 2009)

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran. Dalam penyusunan anggaran diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih

mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Menurut Brownell dalam Coryanata dalam Suardana (2007:1) partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran melibatkan semua tingkat manajemen untuk mengembangkan rencana anggaran. Partisipasi dari bawahan dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja karena dengan adanya komunikasi antara atasan dan bawahan dapat memungkinkan bawahan untuk memilih. Tindakan memilih tersebut dapat membangun komitmen sebagai tanggung jawab atas apa yang telah dipilih dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. (Suardana, 2007:1)

Selain itu peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Pada era persaingan yang sangat ketat diperlukan berbagai langkah dalam rangka efisiensi baik waktu maupun biaya, salah satunya adalah memaksimalkan sumber daya manusia. Disamping menghemat biaya dan waktu peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah suatu investasi yang akan bermanfaat bagi perusahaan pada masa akan datang.

Penelitian mengenai hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial menunjukkan bukti yang tidak konklusif. Menurut Sumarno (2005:586) penelitian Browneell, Brownell dan Mcinnes, Steers, Ivancevich, dan Indriantoro menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Penelitian Stedry dan penelitian Bryan dan Locke menunjukkan pengaruh negatif antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Govindarajan dalam Supriyono (2004) menyatakan bahwa untuk mengatasi ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian tersebut diperlukan pendekatan kontijensi. Pendekatan ini memberikan suatu gagasan bahwa sifat hubungan yang ada antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial mungkin berbeda pada setiap kondisi. Salah satu variabel kondisional tersebut adalah variabel moderasi. Variabel komitmen organisasi adalah salah satu variabel yang dapat memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Suardana, 2007:2)

Tuntutan perusahaan terhadap kinerja manajer yang baik adalah untuk menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi laba perusahaan yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi sampel adalah PT. X Surabaya, data Anggaran Laba setelah pajak dalam empat tahun terakhir PT.X Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel. 1 Data Anggaran Laba PT. X Surabaya

THN	TARGET	REALISASI	SELISIH	KET.
2006	1.401.922.000	1.244.713.000	157.209.000	Defisit
2007	2.047.876.000	975.274.000	1.072.602.000	Defisit
2008	4.498.462.000	1.035.971.000	3.462.491.000	Defisit
2009	2.095.100.000	2.008.695.000	286.405.000	Defisit

Sumber : PT. X Surabaya

Berdasarkan data diatas yang diperoleh dari PT.X Surabaya, maka dapatlah menjadi gambaran bagaimana manajer pada PT. X Surabaya, dalam penyusunan anggaran kurang melibatkan bawahan. Karena bawahan jarang dilibatkan berpartisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga bawahan kurang optimal. Mengingat pentingnya anggaran perusahaan sebagai alat untuk menentukan kebijakan dan keputusan manajer, maka perlu dilakukan penelitian tentang seberapa besar partisipasi penyusunan anggaran dan tingkat kesulitan anggaran terhadap kinerja manajer.

Partisipasi dapat meningkatkan kinerja karena partisipasi memungkinkan bawahan mengkomunikasikan apa yang mereka butuhkan kepada atasannya. Dalam penyusunan anggaran diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi disamping dapat memberikan kesempatan memasukkan informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Partisipasi dapat memungkinkan bawahan untuk memilih. Tindakan memilih tersebut dapat membangun komitmen dan dianggap sebagai tanggung jawab atas apa yang telah dipilih (Greenberg dan Folger, 1983 dalam Arief Wasisto dan Mahfud Sholihin, 2004:9).

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Coryanata, 2004:619). Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan membuat individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya. Partisipasi anggaran tidak hanya secara langsung meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga secara tidak langsung (moderasi) melalui komitmen organisasi (Bambang Sardjito dan Osmad Muthaher, 2007:7).

Kepemimpinan secara umum menurut D.E. Mc. Farland dalam Danim (2004; 55) diartikan sebagai suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi ini seorang pemimpin tim (tim leader) berfungsi menggerakkan anggota tim untuk menyelesaikan tugas-tugas tim dengan kewenangan sesuai level otonomi yang diberikan, pemimpin bertanggung jawab terhadap tiga hal yang saling terkait yaitu: pencapaian tugas, membangun dan mempertahankan tim dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial di PT.X Surabaya? dan Manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan antara partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial di PT.X. Surabaya ?

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dan Untuk mengetahui masing-masing variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja manajerial.

Variabel penelitian ini meliputi terdiri dari Variabel bebas yaitu partisipasi Anggaran, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan. Sedangkan variable terikat adalah kinerja manajerial.

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer dan asisten manajer yang ikut andil dan berperan penting dalam pengambilan keputusan di PT. X Surabaya. Sampel

penelitian diambil dengan menggunakan metode “*Simple Random Sampling*” yaitu sampel diambil secara random dengan mempergunakan undian atau tabel bilangan random. Hasil perhitungan diperoleh sebanyak sebanyak 29

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak menggunakan uji F, secara parsial dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.089	24.894		-.124	.902
	Partisipasi Anggaran	1.118	.236	.651	4.734	.000
	Komitmen Organisasi	.365	.453	.107	.807	.427
	Gaya Kepemimpinan	1.189	.576	.282	2.065	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -3.089 + 1.118 X_1 + 0,365 X_2 + 1.189 X_3$$

Konstanta α sebesar -3.089 memberikan pengertian bahwa jika tidak terdapat pelaksanaan partisipasi penyusunan anggaran (Variabel X_1), tidak adanya suatu Komitmen Organisasi (Variabel X_2) dan tidak adanya Gaya Kepemimpinan (Variabel X_3) atau nilai ketiga variabel tersebut konstan, maka Kinerja Manajerial sebesar -3.089 satuan.

Sedangkan nilai β_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 1.118 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan sistem partisipasi penyusunan anggaran sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Manajerial sebesar 1.118 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Nilai β_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,365 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Manajerial sebesar 0,365 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Kemudian nilai β_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 1.189 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Manajerial sebesar 1.189 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kecocokan model regresi yang digunakan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji F dan Uji t

Model	F _{hitung}	Sig	t _{hitung}	Sig
partisipasi penyusunan anggaran (X ₁)	12.102	0,000	4.734	0,000
Komitmen Organisasi (X ₂)			0.807	0,427
Gaya Kepemimpinan (X ₃)			2.065	0,049
R ² = 0,592				

Sumber : data dilah

Berdasarkan uji F pada table 3 di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 12.102 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, berarti partisipasi penyusunan anggaran (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃), berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan kinerja manajerial.

Selain dari nilai F_{hitung}, kecocokan model dapat dilihat dari koefisien determinasi (R²) (Vincent, 1991 : 145). Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0,592 menunjukkan model regresi mampu menerangkan variabel kinerja manajerial (Y) sebesar 59.2% sedangkan sisanya 41.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini adalah cukup sesuai / cocok dalam menerangkan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja manajerial (Y).

Pengujian secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel partisipasi penyusunan anggaran (X₁) sebesar 4.734 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti variabel partisipasi penyusunan anggaran (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0.807 dengan tingkat signifikan sebesar 0,427. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% (sig > 5%), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi (X₂) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) sebesar 2.065 dengan tingkat signifikan sebesar 0,049. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu partisipasi penyusunan anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja

Manajerial, terbukti berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa komitmen karyawan belum mempengaruhi keinginan mereka untuk menciptakan kinerja manajerial, sehingga hasil penelitian untuk komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Untuk bawahan, dalam penyusunan anggaran dengan komitmen organisasi tinggi, akan menggunakan informasi yang mereka dapatkan untuk membuat anggaran yang relatif tepat dan mengurangi kinerja manajerial untuk kepentingan organisasi. Bawahan dengan komitmen organisasi rendah cenderung untuk tidak memberikan informasi khusus yang mereka miliki kepada perusahaan, sehingga kinerja manajerial akan meningkat.

Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sesuai dengan hasil analisis data dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, karena partisipasi penyusunan anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial, terbukti berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian ini telah mampu mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teori model kontingensi keefektifan kepemimpinan dari Fiedler dikembangkan menjadi *leader match concept* (konsep kecocokan pemimpin). Teori *leadership match* ditentukan oleh dua faktor, yaitu (a) *gaya kepemimpinan*, menurut Fiedler & Chemers gaya kepemimpinan adalah derajat hubungan antara seseorang dan teman sekerjanya, dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau *least preferred coworker* (LPC) yang diukur dengan instrumen tes yang disebut *least preferred coworker scale* (LPCS) atau skala teman sekerja paling kurang disukai, dan (b) *situasi kepemimpinan*, ada tiga komponen yang menentukan kontrol dan pengaruh dalam suatu situasi, yaitu (1) hubungan pemimpin dan pengikut (*leadermember relations*), (2) struktur tugas (*task structure*), dan (3) kekuasaan posisional (*leader's position power*). Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan tersebut mempunyai dampak positif terhadap kinerja manajerial. (Sumarno, 2005: 588).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan kinerja manajerial. Variabel partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan bahwa X harus mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawan dan Marwan Asri, 1992, *Anggaran dan Perusahaan*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Algifari, 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 1999. *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hansen, R. Don and Mowen, M. Maryanne, 1997. *Akuntansi Manajemen*, Jilid II, Terjemahan Ancella A. Hermawan MBA, Penerbit Erlangga.
- Mulyadi, 1993. *Akuntansi Manajemen "Konsep Manfaat dan Rekayasa*, Edisi ke 2, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Nazir, Moh, 1988. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Ghalia, Indonesia.
- Siegel, Garry dan Marconi, 1989. *Behaviour Accounting*, Two Edition, Routh-Western Publishing Co, Cincinnati Ohio.
- Steers. R. M and Porter, 1987, *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, Edisi I, Terjemahan Jamin. Magdalena, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Riggio, Ronald, E, 2000, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Third editions, Harper Collins College Publisher.
- Stoner, James –Freman, Edward R, 1992. *Manajemen*, Edisi ke-4, Terjemahan Wilhelmus W. Bakawatun dan Benyamin Maulana, Intermedia Jakarta.
- Sumarsono, 2002. *Metode Penelitian Akuntansi*. UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Supriyono, R.A, 1987, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, Edisi Kesatu, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sumarno, 2005, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial*, *SNA VIII Solo, 15 – 16 September 2005*